



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Engagement y Estrés Laboral en colaboradores de una Empresa Privada de Trujillo

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Karem Giselle Sanchez Fernandez (ORCID:0000-0002-5105-5859)

María Luisa de Jesús Padilla Vásquez (ORCID:0000-0003-3497-3508)

ASESORA:

Dra. Mirtha Fernández Mantilla (ORCID:0000-0002-8711-7660)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2020

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a Dios, fuente de fe, amor y fortaleza. Sin el nada sería posible.

A mis padres Rita Luz Fernandez Desposorio y Rómulo Sanchez Bustamante, por creer en mí y mostrarme el significado de amor, porque con sus acciones y palabras de aliento nunca me han dejado caer y me enseñaron a ser perseverante para cumplir mis metas.

A mi hija Dasha Reyes Sanchez por ser mi fortaleza porque sus abrazos son los detonantes de mi felicidad, eres mi motivación para concluir esta tesis con éxito.

A mi esposo y compañero de vida Nicolás Reyes Moreno, por ser mi bastón en todo momento, por tu gran corazón y apoyo incondicional para concluir mis metas. Gracias por tu comprensión cariño y amor.

A mis hermanos Jessica, Eddy y Percy por ser la razón de sentirme orgullosa de culminar mi meta y estar siempre conmigo.

SANCHEZ FERNANDEZ KAREM GISELLE.

La presente tesis está dedicada a mi padres, Enrique y Rosa, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A mis hermanos Miguel, Rosa, Fabiana, Enrique y Livia por su cariño y apoyo incondicional, por estar conmigo en todo momento gracias. A toda mi familia y en especial a Yexabel Flores, porque con sus consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona.

PADILLA VÁSQUEZ MARÍA LUISA DE JESÚS.

Agradecimiento

A mi familia, quienes han sido y seguirán siendo mi mayor tesoro, por ser las personas más importantes que tengo, que con sus palabras y apoyo incondicional han hecho de mí una profesional con principios y valores.

A mi asesora Dr. Mirtha Fernández Mantilla, por su soporte en el progreso de esta investigación, quien me ayudado de manera incondicional a concluir esta etapa de mi vida. Le estaré eternamente agradecida.

A mi compañera María Luisa Padilla, porque lo que un día vimos como un sueño lejano, hoy se está haciendo realidad. Gracias por tu confianza.

SANCHEZ FERNANDEZ, KAREM GISELLE.

El presente trabajo agradezco a Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas.

A mis padres por ser mi pilar fundamental y haberme apoyado incondicionalmente, pese a las adversidades e inconvenientes que se presentaron.

A mi compañera, Karem Sánchez, por estar siempre presta a apoyarme y ser paciente en todo este proceso de alcanzar una meta en común.

PADILLA VÁSQUEZ MARÍA LUISA DE JESÚS

Página del Jurado

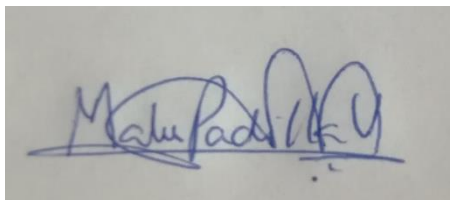
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Sanchez Fernandez Karem Giselle con DNI 43427888 y María Luisa de Jesús Padilla Vásquez con DNI N° 44565047, a efecto de cumplir con las disposiciones del Reglamento de Grados y Títulos solicitado por la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela de Psicología.

Así mismo, declaramos Bajo Juramento que toda documentación, información y datos expuestos en la presente investigación son auténticos y veraces.

En tal sentido asumimos toda responsabilidad que concierna ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión, por consiguiente, me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Julio del 2020



Padilla Vásquez María Luisa de Jesús

DNI: 44565047



Sanchez Fernandez, Karem Giselle

DNI: 43427888

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	vi
Índice.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. Introducción.....	1
II. Método	10
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	10
2.2 Operacionalización de variable	11
2.3. Población, muestra y muestreo	12
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad	12
2.5. Método de Análisis de Datos	13
2.6. Aspectos Éticos	13
III. Resultados.....	14
IV. Discusión.....	17
V. Conclusiones	19
VI. Recomendaciones	20
Referencias	21
Anexos	26

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre engagement y estrés laboral en colaboradores de una empresa privada de Trujillo, como parte de la investigación se tuvo un alcance de 280 colaboradores, tomando en cuenta una metodología de tipo descriptiva, con un diseño transversal. Como resultados se determinó que existe una relación altamente significativa e inversa con un tamaño de efecto mediano entre engagement y el estrés laboral en colaboradores de una empresa privada en la ciudad de Trujillo. También se determinó que existe una relación entre las dimensiones del engagement y estrés laboral que varían entre moderada y fuerte.

Palabras clave: *engagement, estrés laboral, colaboradores.*

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between engagement and work stress in employees of a private company in Trujillo, as part of the research, 280 employees were reached, taking into account a descriptive methodology, with a design cross. As a result, it was determined that there is a highly significant and inverse relationship with a medium effect size between engagement and work stress in employees of a private company in the city of Trujillo. It was also determined that there is a relationship between the dimensions of engagement and work stress that vary between moderate and strong.

Keywords: engagement, work stress, collaborators.

I.Introducción

En la última década, estrés laboral se ha vuelto una de las problemáticas más concurrentes entre los trabajadores de distintas empresas. Tal es el caso que, se ha puesto en escrutinio la problemática a partir de múltiples reportajes como lo ha hecho el diario Peru21 o El Peruano, los cuales mencionan que al menos 43% de trabajadores en el Perú han padecido de estrés laboral en su vida, de estos, 72% no han encontrado una acción preventiva a su aparición. Esto ocasiona en los trabajadores sentimiento de agotamiento laboral, sentimientos negativos relacionados al fracaso inmediato en su área laboral y, por ende, la poca efectividad y un bajo rendimiento remarcado (Ameghino, 2019; Ivazeta, 2019).

El estrés está sujeto a la presencia de estímulos estresores que se presentan diariamente, es decir, determinadas situaciones, un ejemplo claro de esta es cuando la presión del trabajo es incompatible con la necesidad, capacidad o competencia del individuo, afectando a la productividad y eficiencia en el trabajo. Franklin y Krieger (2012) mencionan que el estrés repercute de manera negativa, afectando al bienestar psicológico de cada individuo, tanto en lo familiar como social, causando también el ausentismo en sus labores, así como la disminución de su productividad y calidad. Sin embargo, cuando se vuelve crónico incrementa el riesgo de padecer enfermedades relacionadas al corazón e incluso trastornos mentales (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016).

En cuanto al estrés laboral se da por el exceso de experiencias asociadas a acciones desagradables en el trabajo, que repercuten en la vida de un trabajador y dañan la salud física, psicológica y social. Estudios realizados comprobaron que los niveles bajos causan apatía y desánimo en las labores, mientras que el nivel medio permite un mejor desempeño en cuanto a creatividad, estimulando la adaptación de nuevas situaciones (Da Cruz, S., Souza, Nascimento, y Sousa, 2017). El ser humano enfrenta constantemente situaciones que ocasionan estrés, llevando a que tenga una reacción física y emocional, lo que impulsa que se prepare para la búsqueda de una solución inmediata que le permita sentirse feliz y aliviada (Becerra, 2013).

Sin embargo, el estrés laboral puede ser mitigado hasta tal punto de que no llegue a ser una molestia para el trabajador. El engagement, es un escape al estrés laboral, el

cual cuenta con múltiples estrategias para lograr un cambio en la salud del trabajador. De acuerdo a las investigaciones realizadas por Salanova y Schaufeli (2009), tiene un vínculo positivo con logros laborales como el nivel de compromiso con la organización, el desempeño y proactividad, y la eficacia de sus funciones. Este constructo, el engagement o vinculación psicológica con las labores, aparece como antagónico al burnout y es definido como un estado de la mente que se muestra constante, nocivo y que se caracteriza principalmente por agotamiento, acompañado de molestia; es decir, es un sentimiento de poca capacidad, escasa motivación y la presencia de conductas inadecuadas para el trabajo (Schaufeli y Enzmann, 1998); asimismo, también es un contrapeso al estrés generado por el trabajo (Van Mol, Nijkamp, Bakker, Schaufeli y Kompanje, 2018). Los colaboradores que experimentan engagement se sienten satisfechos con su trabajo y muestran un sentimiento de adhesión potente y firme con la empresa (Salanova y Schaufeli, 2009); es por lo anteriormente mencionado que el engagement se vuelve una variable importante no solo para el desarrollo de las organizaciones, sino que también evita la aparición de otros fenómenos como el burnout o el estrés laboral que no sólo se limitan a ocasionar problemas en la organización, también afecta la salud del colaborador que la padece.

Por otro lado, el diario Gestión (2016, 1 de julio) en su informe de *Tendencias Globales del Compromiso de los Empleados 2016* elaborado por Aon Hewitt, empresa dedicada a soluciones de recursos humanos. Describe que, de acuerdo a los estudios realizados, en América Latina el índice de compromiso ha estado en crecimiento y obtiene un promedio de 72%; además, que Perú supera dicho promedio al poseer un 74% de índice de compromiso laboral. La nota describe que se debe a las distintas oportunidades que las empresas están brindando, como temas remunerativos y de reconocimiento, el liderazgo de los ejecutivos, capacitaciones, entre otros, precisamente la temática que se trabaja cuando se aplica engagement en los trabajadores.

En cuanto a las investigaciones previas hechas se rescata la investigación de Jamanca (2017) y la de Sotelo (2016) las cuales tuvieron como temática la determinación entre el engagement y estrés laboral en docentes de instituciones educativas, de las cuales se obtuvieron resultados resaltantes, evidenciando una correlación significativa e inversa entre las variables, de la cual se concluye que a mayor engagement en los docentes menor estrés laboral generaran.

Gabari, (2017) investigó la evaluación del burnout y factores de resiliencia-engagement en docentes, considerando el burnout como la consecuencia de mantener estrés laboral por mucho tiempo. Como resultados se obtuvo que existe relación entre el burnout y la resiliencia- engagement entre los docentes, en donde el empleo de técnicas resilientes disminuye la vulnerabilidad hacia el burnout. Además, el empleo de técnicas engagement centrada en las problemáticas sumado al positivismo, disminuyendo el riesgo del agotamiento emocional y cinismo. Por otra parte, Hernández (2018) y De Chávez, Pando, Aranda, Almeida. (2014) realizaron sus investigaciones en base a los análisis del burnout y las técnicas engagement en docentes, evidenciando la existencia de relación positiva entre los efectos engagement y la prevención del burnout.

Además, Fernández. (2018) tuvo como objetivo determinar el nivel de engagement y la correlación existente entre el desempeño personal en docentes, evidenciando como resultado la existencia de una correlación significativa entre engagement y el desempeño laboral de manera positiva, concluyendo así que a mayor engagement en los docentes, mayor será su desempeño en el ámbito laboral.

En cuanto al sustento de la investigación, Kahn (1990) definió engagement como la capacidad de los trabajadores para sentirse comprometidos con sus labores de trabajo, las funciones que desempeñan y sus acciones en general dentro de la empresa. Esto se puede sintetizar en el bienestar laboral del trabajador representado de manera física, cognitiva y emocional. También menciona que dentro del engagement existen dos dimensiones principales: la dimensión cognitiva, la cual está vinculada al rol dentro de la organización y la misión organizacional; y la dimensión emocional – experiencial, que está basada en las distintas experiencias dentro la organización, los vínculos afectivos con el personal y la empatía.

Bakker, Schaufeli, Leiter y Taris (2008) parten de la definición de Kanh sobre engagement para darle un concepto más concreto, añadiendo las experiencias de los trabajadores como estimulantes y que impulsa a que estos dediquen parte de su tiempo y esfuerzo, considerando la actividad laboral como algo valioso e interesante. Todo esto se suma al bienestar laboral del trabajador ya que sigue los conceptos propuestos por Kanh. Cabe mencionar que a los trabajadores que presentan engagement se dice engaged o enganchado.

Schaufeli, Salanova, Gonzales Roma y Bakker (2000) Brennan, Palermo y Tagliapietra (2011) definen el engagement partiendo desde la perspectiva motivacional positiva en donde el trabajador presenta características de vigor, dedicación y absorción. Entendiendo que cada trabajador posee sus propias capacidades de resolución de problemas. Sin embargo, no se puede definir como un estado estacional del trabajador, más bien se puede definir como un estado cognitivo afectivo persistente que está focalizado al bienestar del trabajador y no hacia una conducta específica dentro del área laboral.

El engagement funciona como parte de la psicología positiva porque llega a enfocar las fortalezas de las personas y funcionan como herramientas frente al estrés laboral, ayuda al bienestar laboral, satisfacción y el clima laboral de una empresa. (Salanova, Schaufeli y Llorens, 2000)

Salanova y Schaufeli (2004) indica que el engagement tiene tres dimensiones a mediante los estudios con análisis factorial. *Vigor*: Es un estado de energía y resistencia mental frente al trabajo, a sí mismo ante las dificultades, el trabajador se caracteriza por su entusiasmo, inspiración e identificación con la organización en la cual labora. *Dedicación*: El personal se caracteriza porque participa de forma proactiva y voluntaria ante las actividades de su centro de trabajo. *Absorción*: La persona se caracteriza por un estado de concentración al momento de realizar sus labores, los cuales para ellos el tiempo pasa rápido cada vez que hacen sus actividades diarias.

Schaufeli. (2013) denotó que para generar engagement, el trabajador debía generar de manera espontánea tres características básicas, las cuales son el vigor, la dedicación y la absorción. El autor define, al primero como la capacidad del trabajador para obtener y mantener altos niveles de energía mientras labura, siendo persistente en su accionar y teniendo un fuerte deseo por esforzarse al máximo. La dedicación se define como el significado que posee la tarea asignada al trabajador, el entusiasmo que este le impone, la inspiración y el reto que representa para sus capacidades cognitivas en el área laboral. La absorción es un estado de concentración y autorrealización en el trabajo. Es preciso mencionar que los estados dentro del engagement son permanentes ya que, como se mencionó anteriormente, el trabajador no los pierde con el tiempo, sino que los genera de manera espontánea.

Carrasco, De la Corte, León, (2010). Mencionan que el engagement presenta consecuencias positivas en el trabajador tales como, la apertura para aprender cosas nuevas, la iniciativa al realizar nuevas actividades, el buen desempeño dentro de su área de trabajo y asumir nuevos retos en el trabajo; todo partiendo desde la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Otra consecuencia a resaltar es el balance emocional que se tiene tanto en el trabajo como en la vida familiar, debido a las emociones positivas generadas constantemente y de manera espontánea.

El compromiso organizacional previene de deserción de personal por lo que los trabajadores se adaptan rápidamente a sus funciones y, por ende, la organización no presenta gastos por rotación de personal, también el compromiso organizacional produce en las trabajadoras eficacia y confiabilidad la cual es beneficiosa para cualquier empresa por el recorte de supervisiones. Esto a su vez genera una confianza sostenida entre el trabajador y la organización, ya que se respeta el valor del trabajador y sus logros. Claire y Bohrt (2004)

Marulanda (2007). Menciona que existen condiciones básicas o variables de situación que intervienen en el trabajador de manera directa o indirecta y que afectan de manera directa al engagement: Las demandas, se caracterizan por ser presiones del entorno social de manera implícita o explícita, que conllevan a la persona a afrontarlas de acuerdo a las herramientas psicológicas y al grado de tolerancia que posea. Esto implica, entonces, múltiples reacciones a un problema en concreto dentro del área laboral, lo cual puede ocasionar conflictos en el sistema de creencias y metas para el trabajador. Las limitaciones: son aquellas circunstancias dentro de la organización las cuales evitan que el trabajador fuerce su grado de tolerancia y sus herramientas psicológicas de resolución al punto de volver su accionar contraproducente para la organización y para sí mismo. Es necesario mencionar que cuando se traspasan los límites el grado de tolerancia aumenta, así como el estrés laboral por la carga laboral.

Oportunidad: se caracterizan por ser situaciones que resultan satisfactorias para el trabajador y su desenvolvimiento en la organización. Además, representan un reto y el crecimiento laboral.

La cultura: hace referencias a los pensamientos, actitudes, creencias y estilos de comportamiento de una persona o grupo, los cuales comparten similitudes en cuestión a expresión conductual y emociones.

Marulanda (2007) también mencionaba que en el engagement también intervienen variables personales, las cuales se pueden definir como características personales de cada individuo las cuales se relacionan con su sistema de creencias, emociones y sentimientos, visión del mundo, sus metas y propósitos. Ahora bien, en cuanto a las metas en la organización son aquellos propósitos propios de cada persona los cuales son reemplazados por otros al cumplir la meta trazada. Es necesario mencionar que las metas efímeras pasarán a segundo plano al desarrollarse la persona dentro de la empresa. Un trabajador que no logra definir sus metas dentro de la empresa ocasionara emociones negativas con su trabajo, corriendo el riesgo de insatisfacción laboral y deserción laboral.

Los recursos personales son aquellas creencias que tenemos hacia nosotros mismos, nuestras capacidades en el ámbito laboral, la empatía que sentimos por nuestros compañeros de trabajo y la resiliencia que poseemos ante distintas situaciones conflictivas. Lo anterior mencionado sirve para el afrontamiento de problemáticas dentro del ámbito laboral, conocido como herramientas psicolaborales. Estas herramientas permiten que el trabajador se desenvuelva de manera satisfactoria en sus funciones logrando la satisfacción laboral.

Fernández-Seara y Mielgo (2006) mencionan que el estrés laboral es un estado de desequilibrio en el que se encuentra un trabajador, en el cual padece de tensión tanto física como psicológica en situaciones de demanda por parte de la organización como por su medio laboral. En consecuencia, intervendrán los recursos del trabajador como fuerza opositora para hacerle frente a los estados de tensión. De esto último dependerá el comportamiento del trabajador dentro de la empresa y su rendimiento ya que, de acuerdo a las experiencias y aprendizajes del trabajador, este podrá reaccionar asertivamente o no a las situaciones de estrés.

OIT (2016) menciona que el estrés laboral es una respuesta condicionada por el medio en el cual se desenvuelve un trabajador. Esta respuesta se da tanto física, como emocional y produce un desequilibrio en el personal debido a que percibe que las

exigencias del miedo superan sus capacidades cognitivas – emocionales, siendo su capacidad de tolerancia la principal afectada. Esta eventualidad puede afectar tanto a un trabajador como a un grupo dentro de la organización, evidenciándose en la falta de resiliencia, conflictos no resueltos entre el personal, la falta del cumplimiento de las metas trazadas, entre otras.

Mateo (2013) reafirma la idea anterior mencionando que el estrés laboral forma parte de un conglomerado de emociones, pensamientos y reacciones fisiológicas relacionadas con situaciones adversas o perjudiciales dentro del ámbito laboral. Además, se caracteriza por proporcionar al personal con niveles de angustia y tensión que sobrepasan los límites de tolerancia establecidos por cada trabajador, ocasionando frustración al no conseguir los objetivos trazados, sensación de inconformidad en la organización, malestar físico, entre otros. También menciona que las causas por las que se desarrolla el estrés laboral es por la percepción que se tiene en cuestión al esfuerzo y dedicación en cuanto al trabajo ejecutado y la recompensa que este tiene. Cuando el trabajador percibe que la recompensa no es recíproca a su accionar dentro de la organización, se genera el estrés laboral. Existen múltiples tipos de recompensas ejercidos por la organización, sin embargo, se pueden dividir en tres tipos de recompensas: Control de estatus: vendría siendo el posicionamiento que tiene cada trabajador dentro de la organización y que, este puede controlar a voluntad de acuerdo al desempeño laboral que ejerza. Esto le da un valor único dentro de la empresa. Por otro lado, si existe un control de estatus que va unilateralmente de la empresa hacia el trabajador, puede ocasionar emociones negativas, comportamientos desmotivados y actitudes negativas frente al trabajo. Emocional: es el valor que la empresa otorga hacia el trabajador representado en felicitaciones por parte de los superiores, nuevos retos, desarrollo laboral, entre otras. Además, como parte de la empresa, sus compañeros de trabajo también son parte importante para la reciprocidad emocional como forma de recompensa. Al no existir una recompensa emocional hacia el trabajador, puede generar que este proyecte su descontento hacia la empresa a través de emociones negativas hacia su trabajo y sus compañeros de trabajo (Bethelmy y Guarino, 2011; Fidalgo, 2011). Económico: la recompensa económica está asociada a múltiples factores, entre ellos el mérito por un trabajo bien hecho, aunque crea la ilusión falsa de felicidad por lo que se considera como una recompensa de doble filo, ya que supedita a recibir dinero por un trabajo bien hecho.

Marulanda (2007) menciona como medida eficaz contra el estrés laboral, un estímulo emocional, como el apoyo social dentro de la organización. Este es muy efectivo ya que eleva las capacidades de tolerancia frente a situaciones estresantes y modula el efecto fisiológico-emocional que ocasiona el estrés. Además, cumple una función preventiva y promotora de la salud laboral. El apoyo social es un tipo de relación fluida y sin parámetros entre compañeros y superiores. También cumple una función de detección, debido a que los colaboradores presentan grandes niveles de estrés, un bajo control y apoyo social, siendo más vulnerables a enfermedades.

Mateo (2013) menciona que existen diversas respuestas por parte de cada trabajador hacia el estrés: Respuestas fisiológicas: las respuestas fisiológicas son respuestas del organismo como una fuerza opositora al estrés. Estas pueden ser desde tensiones musculares, cefalea leve, cólicos hasta irritabilidad ocular, cefalea, ansiedad, etc. Respuestas psicológicas: las respuestas psicológicas son los pensamientos, actitudes, comportamiento y temperamento que surgen como fuerza opositora al estrés, intentando resolver un conflicto en concreto. Las respuestas psicológicas parten desde pensamientos de resolución simples y breves y se desarrollan de acuerdo a las herramientas de afrontamiento que tiene el trabajador. Un trabajador sin herramientas suficientemente efectivas puede generar estrés laboral demostrado en pensamientos desmotivantes, actitudes desfavorables para el trabajo, etc. Respuestas emocionales: las respuestas emocionales surgen como parte de la fuerza opositora frente al estrés, con el fin de evitar que el estrés sea desmotivantes y hasta aversivo. Como sabemos el estrés forma parte de la vida de cada ser humano y en cierto punto cumple la función de motivante, pero en niveles excesivos cumple la función contraria. Es por esto que un trabajador sin herramientas necesarias como fuerza opositora del medio podrá adquirir emociones negativas como ansiedad excesiva o miedos irracionales, como parte del estrés (Peiro, 2009; Acosta, 2008).

OIT (2016) mencionan que, como parte del estrés laboral en los trabajadores, la exposición a problemas psicosociales dentro del ámbito laboral podría generar, bajo la percepción del trabajador, estrés por causa de sus necesidades, cultura o circunstancia propia que a la larga podría afectar la salud del trabajador, su rendimiento y el bienestar de los demás trabajadores.

Mateo (2013) menciona que la intervención frente a riesgos psicosociales en el ámbito laboral debe ser de manera inmediata ya que es un estímulo directo para generar estrés laboral de manera alarmante. Debido a esto, el compromiso laboral de los trabajadores puede disminuir y con ello la satisfacción y el clima laboral.

En este trabajo de investigación surge el siguiente problema ¿Qué relación existe entre el Engagement y estrés laboral en colaboradores de una empresa privada?

Justificándose a nivel teórico, esta investigación ayudará a contribuir con el conocimiento del Engagement y estrés laboral debido a que contará con información veraz y actualizada, lo que será beneficioso para el plano científico y a futuros investigadores. En cuanto al nivel práctico, mediante los resultados obtenidos las organizaciones podrán utilizar la información prevenir y/o solucionar problemáticas de la misma índole en referencia con las variables antes mencionadas.

Nos planteamos como objetivo general, determinar la relación que existe entre Engagement y estrés laboral en colaboradores de una empresa privada de Trujillo.

Y como objetivos específicos: Determinar el factor Vigor, factor dedicación, factor absorción y estrés laboral en colaboradores de una empresa privada.

II.Método

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

La investigación se encuentra incluido en los estudios descriptivos como lo mencionan, Ato, López y Benavente (2013) busca minuciosamente tener propiedades, características y rasgos de cualquier fenómeno que se analice.

La clasificación usada por Montero y León (2007) lo ubica en el diseño transversal, correlacional donde se incluyen todos los trabajos que han utilizado encuestas que describen poblaciones, en un único momento temporal.

2.2 Operacionalización de variable

Tabla 1 Operacionalización de Variables

<i>Variable</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Indicadores</i>
<i>Engagement</i>	Salanova y Schaufeli (2004) definen el engagement como un “estado psicológico positivo que se caracteriza por altos niveles de energía y vigor, dedicación y entusiasmo por el trabajo, así como total absorción y concentración en la actividad laboral”.	Se asume la definición de medida en función a las puntuaciones obtenidas en la escala de Engagement en el Trabajo UWES - 17 de Salanova y Schaufeli versión española (2003)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Vigor</i> • <i>Dedicación</i> • <i>Absorción</i>
<i>Estrés laboral</i>	Fernández-Seara y Mielgo (2006) mencionan que el estrés laboral es un estado de desequilibrio en el que se encuentra un trabajador, en el cual padece de tensión tanto física como psicológica en situaciones de demanda por parte de la organización como por su medio laboral.	Se asume la definición de medida en función a las puntuaciones obtenidas en la escala de apreciación del estrés – S (Fernández y Mielgo, 2006)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Trabajo en sí mismo</i> • <i>Contexto laboral</i> • <i>Relación del sujeto con el trabajo</i>

2.3. Población, muestra y muestreo

Esta población fue conformada por 400 colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo, de ambos sexos, las edades del personal oscilan entre los 18 y 45 años, y su grado de instrucción se hallan entre técnico completo e incompleto o superior completo e incompleto.

La población está conformada por el siguiente grupo ocupacional:

Grupo Ocupacional	N	%
Administrativos	28	7%
Estructura	50	12%
Comercial	322	81%
Total	400	100%

La muestra estuvo constituida por 280 trabajadores de la empresa, con edades que oscilan entre 18 a 45 años, de ambos sexos.

Muestreo: La técnica que se utilizó fue el muestreo no probabilístico.

Como criterios de selección se excluyeron que no completaron los cuestionarios, también aquellos trabajadores que faltaron el día de aplicación y los trabajadores que decidieron no participar de la investigación.

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad

La técnica utilizada fue la encuesta, Sabino (1992) manifiesta que se adquiere información de un grupo significativo de personas acerca de las variables de estudio y se analiza cuantitativamente obteniendo conclusiones que correspondan a los datos corregidos (p. 85) y los instrumentos son: La Escala de Apreciación del Estrés (EAE) escala de estrés socio laboral (S), fue creada por J.L. Fernández Sara y M. Mielgo Robles, y analiza la situaciones que generan un estrés potencial dentro del ámbito laboral a partir de su incidencia y su intensidad en los colaboradores, dura de 20 minutos a media hora aplicándose de 18 a 60 años de edad. La confiabilidad con los índices de consistencia con procedimientos test- retest (con intervalo de 15 a 30 días) mediante la correlación de los ítems pares impares y corrección posterior del índice con la fórmula de Spearman- Brown, los resultados obtenidos en la escala S fue de 0,65 (Test- retest) y 0,74 (Par-Impar). Tipo factorial analizando su estructura interna de cada escala.

La Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES), (2003) Holanda, cuyos autores son Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker. Mide el nivel de Engagement, basada en 3 dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Se aplica en el espacio laboral administrándose individual o colectiva, (10 minutos aprox.). El instrumento original presentaba 24 ítems; pero se realizaron investigaciones psicométricas con muestras distintas (estudiantes y colaboradores); las cuales encontraron 7 ítems inconsistentes y fueron eliminados. Luego la versión final quedó conformada por 17 ítems y actualmente el UWES tiene 3 versiones: UWES-17, UWES-15 que son para colaboradores o colaboradores y UWES-9 para alumnos estudiantes. Su calificación, es manual, con modalidad de respuesta de múltiple elección, escala tipo Likert y con respuestas: Nunca, Casi Nunca, Algunas Veces, Regularmente, Bastante Veces, Casi Siempre y Siempre. En la investigación se utilizó el UWES-17 versión español, 6 la dimensión de vigor, 5 ítems para dedicación y 6 ítems para absorción. Validez de 0.65, en 3 escalas que son altamente correlacionadas, la correlación entre las variables latentes presenta un intervalo entre .80 y .90 y la consistencia interna Alpha de Cronbach oscila entre .82 y .93.

2.5. Método de Análisis de Datos

Se usó el programa Microsoft Excel 2013, luego el programa SPSS versión 26 para el análisis estadístico. En la estadística descriptiva se utilizaron medidas de tendencia central como la media, la moda y la mediana; las medidas de dispersión como el mínimo y máximo, la desviación estándar. Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para una muestra, para determinar si los resultados tienen una distribución normal, Rho de Spearman (r_s) ($< .05$); ambos sirven para determinar la relación de las variables y el coeficiente de determinación (r^2) para identificar el tamaño del efecto de estos hallazgos. Se utilizó Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad de los resultados. A través de los criterios de Cohen tomando en cuenta los puntos de corte, para tamaño de efecto pequeño ($> .10$), mediano ($> .30$) y grande ($> .50$). (Ledesma, Macbeth y Khoan, 2008).

2.6. Aspectos Éticos

Se elaboró un formato para el participante, con el nombre de “Ficha de Consentimiento Informado”, por ética se mantiene el anonimato y totalmente confidencial, así mismo, se indica que es voluntaria su participación y no se usará para ningún otro propósito fuera de ésta investigación. Es importante conocer que se expone en el documento el objetivo e importancia de la investigación.

III.Resultados

Tabla 2

Niveles de engagement en colaboradores de una empresa privada de Trujillo

Nivel	Engagement	
	Nº	%
Muy bajo	3	1.1%
Bajo	72	25.7%
Medio	137	48.9%
Alto	64	22.9%
Muy alto	4	1.4%
	280	100%

Como se muestra en la tabla 2, el nivel más predominante es el engagement medio con un 48.9%, el nivel bajo con 25.7%

Tabla 3

Dimensiones de los niveles de engagement en colaboradores de una empresa privada de Trujillo

Nivel	Vigor		Dedicación		Absorción	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy bajo	2	0.7%	8	2.9%	2	0.7%
Bajo	68	24.3%	82	29.3%	58	20.7%
Medio	158	56.4%	105	37.5%	177	63.2%
Alto	48	17.1%	81	28.9%	43	15.4%
Muy alto	4	1.4%	4	1.4%	0	0.0%
	228	100%	280	100%	280	100%

En la tabla 3, el mayor porcentaje se localiza en la dimensión absorción con un 63.2%, posteriormente la dimensión vigor con un nivel medio (56.4%) y el porcentaje menor se encontró en el nivel muy bajo en ambas dimensiones vigor (0.7%) y absorción (0.7%).

Tabla 4

Niveles de estrés en colaboradores de una empresa privada de Trujillo

Nivel	Estrés laboral	
	Nº	%
Estrés significativo	54	19.3%
Estrés medio	28	10.0%
Estrés poco significativo	198	70.7%
	280	100%

Como se muestra en la tabla 4, el 70.7% presenta un estrés laboral poco significativo, un 19.3% tiene un estrés significativo y un 10% se encuentra con un nivel de estrés medio

Tabla 5

Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	Vigor	Dedicación	Absorción	Engagement	Estrés laboral
N	280	280	280	280	280
Parámetros Media	18.05	15.38	18.23	51.66	64.86
normales Desviación	4.942	4.917	4.529	14.186	16.751
Estadístico de prueba	0.063	0.081	0.077	0.044	0.096
Sig. asintótica(bilateral)	,009	,000	,000	,200 ^c	,000

Fuente: reporte de resultados software SPSS versión 26

La tabla 5 nos proporciona el número total de datos que participan del análisis, algunos parámetros como la media de los puntajes de las variables, también la desviación estándar de ambas variables (variabilidad de los datos con respecto al valor central). Muestra el estadístico de la prueba aplicada para analizar la normalidad de los datos y su significación asintótica (p valor) (Verdugo, 2005). Los datos analizados no siguen una distribución Normal (Cabero, 2004; Pedroza y Dicovskyi, 2006)

Observamos que todas las variables tienen una significación asintótica $p < 0.05$, a excepción del engagement, es decir los datos analizados no siguen una distribución Normal (Evans y Rosenthal, 2005), por lo que se sugiere trabajar con la correlación Rho de Spearman (Álvarez, 2007; Tomas-Sabato, 2010).

Tabla 6*Relación entre el engagement y el estrés laboral*

		Estrés laboral		TE
Rho de Spearman	Engagement	Coefficiente de correlación	-,728	Mediano
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	280	

Fuente: reporte de resultados software SPSS versión 26

La tabla 6, muestra la Correlación Rho de Spearman de las variables en estudio. Podemos apreciar que existe correlación alta entre el engagement y el estrés laboral y altamente significativo. El valor -0.728 nos indica que el tamaño de efecto es mediano (Kline, 2005, Cohen, 1988).

Tabla 7*Relación entre el estrés laboral y las dimensiones del engagement en colaboradores de una empresa de Trujillo*

			Vigor	Dedicación	Absorción	TE
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	- ,741	- ,738	- ,696	
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	Mediano
		N	280	280	280	

La tabla 7 muestra la Correlación Rho de Spearman del estrés laboral y las dimensiones del engagement. Podemos apreciar que existe correlación alta e inversa entre el estrés laboral y la dimensión vigor, así mismo existe relación alta e inversa entre el estrés laboral y dimensión dedicación y finalmente existe relación moderada e inversa entre el estrés laboral y dimensión absorción. Además, el tamaño de efecto para la correlación entre el estrés laboral y las dimensiones de engagement es Mediano (Kline, 2005, Cohen, 1988).

IV. Discusión

Como objetivo general, se planteó determinar la relación existente entre Engagement y estrés laboral en colaboradores de una empresa privada en la ciudad de Trujillo, encontrando una relación altamente significativa e inversa con un tamaño de efecto mediano. Estos resultados se asemejan a las investigaciones realizadas por Jamanca (2017) y Sotelo (2016) de los cuales destaca la correlación significativamente inversa entre las variables de engagement y el estrés laboral en docentes universitarios. Si bien se aprecia una diferencia en cuanto a la población, esto no supone un impedimento para el contraste, puesto que los docentes universitarios son considerados como colaboradores de la casa de estudio en la cual laboran. También es relevante mencionar a la investigación propuesta por Gabari (2017), el cual da un aporte importante al mostrar una correlación positiva e inversa entre los factores de la resiliencia-engagement en comparación con el burnout. Recordemos que el estrés laboral en exceso puede desarrollar el burnout en los colaboradores. Es así que el empleo de técnicas resilientes disminuye la vulnerabilidad hacia el burnout. Además, el empleo de técnicas engagement centrada en las problemáticas sumado al positivismo, disminuye el riesgo del agotamiento emocional y cinismo.

En cuanto al primer objetivo específico, se determinó la correlación entre el factor vigor y el estrés laboral, siendo una correlación significativa e inversa con un tamaño de efecto mediano. Tomando en cuenta que el vigor es la capacidad del trabajador para obtener y mantener altos niveles de energía mientras labura (Schaufeli, 2013); los datos obtenidos para este factor se asemejan a los resultados presentados en la investigación de Fernández (2018), resaltando la correlación positiva entre el desempeño laboral y el engagement. Este resultado se puede asociar al vigor que proporciona las técnicas de engagement en los colaboradores, ya que, al generar engagement en los trabajadores estos experimentan emociones placenteras de autorrealización y plenitud por los componentes de activación propios del engagement. Esto como parte del compromiso laboral previene de la deserción de personal por lo que los trabajadores se adaptan rápidamente a sus funciones y, por ende, la organización no presenta gastos por rotación de personal.

En cuanto al segundo objetivo específico, se determinó la correlación entre el factor dedicación y estrés laboral, siendo esta una correlación significativa e inversa con un tamaño de efecto mediano. Salanova y Schaufeli (2004) mencionaban que la dedicación se caracteriza por la participación de forma proactiva y voluntaria de los colaboradores ante las actividades de su centro de trabajo, lo cual nos lleva a la investigación de De Chávez et al. (2014), mostrando una correlación entre el engagement como estrategia laboral en docentes universitarios y el burnout. Como parte de los resultados se hallaron altos niveles de agotamiento emocional, sin embargo, los participantes también cuentan con un alto nivel de compromiso laboral. Este resultado propina un gran aporte y se asemeja a lo mencionado por Kahn (1990), el cual proponía que la dedicación como parte del engagement era la capacidad de los trabajadores para sentirse comprometidos con sus labores de trabajo, las funciones que desempeñan y sus acciones en general dentro de la empresa. Esto a su vez genera una confianza sostenida entre el trabajador y la organización, ya que se respeta el valor del trabajador y sus logros (Claure y Bohrt, 2004).

Por último, como tercer objetivo, se determinó el factor absorción y estrés laboral, siendo esto una correlación significativa e inversa con un tamaño de efecto mediano. La definición más acertada de absorción como parte del engagement nos da Schaufeli (2013), denominándola como un estado de concentración y autorrealización en el trabajo; además, menciona que los estados dentro del engagement son permanentes ya que el trabajador no los pierde con el tiempo, sino que los genera de manera espontánea. Esta definición como parte del engagement permite un bienestar laboral del trabajador puesto que las experiencias de los trabajadores son estimulantes y, a la vez, impulsan a que estos dediquen parte de su tiempo y esfuerzo, considerando la actividad laboral como algo valioso e interesante (Bakker et al., 2008).

V.Conclusiones

- Se determinó que existe una relación fuerte y altamente significativa, con un tamaño de efecto mediano entre engagement y el estrés laboral en colaboradores de una empresa privada en la ciudad de Trujillo, ($R_s = -0.728$; $p < 0.01$)
- Se determinó una relación fuerte, con un tamaño de efecto mediano entre el vigor y estrés laboral en colaboradores de una empresa privada en la ciudad de Trujillo ($R_s = 0.741$; $p < 0.01$) relación fuerte y altamente significativa
- Se determinó una relación fuerte, con un tamaño de efecto mediano entre la dimensión dedicación y estrés laboral en colaboradores de una empresa privada en la ciudad de Trujillo, ($R_s = 0.738$; $p < 0.01$)
- Se determinó una relación moderada, con un tamaño de efecto mediano entre la absorción y estrés laboral en colaboradores de una empresa privada en la ciudad de Trujillo. ($R_s = 0.696$; $p < 0.01$)

VI.Recomendaciones

- A la comunidad científica, realizar investigaciones de las variables en estudio considerando las características sociodemográficas de la población.
- A la comunidad científica, realizar investigaciones de dichas variables basándose en diferentes contextos y con distintas poblaciones para ampliar el rango temático y expandir el conocimiento.
- Además, se recomienda trabajar con los colaboradores las temáticas del engagement, partiendo de sus factores para un abarcamiento más amplio en la prevención del estrés laboral.
- A la comunidad empresarial, utilizar técnicas engagement innovadoras para lograr resultados positivos dentro de la empresa y prevenir el estrés laboral en los trabajadores.
- A la comunidad laboral, utilizar las técnicas engagement para el crecimiento personal y laboral dentro y fuera de la empresa ya que se ha puesto en escrutinio el impacto que tiene en la práctica.

Referencias

- Acosta, J. (2008). *Gestión del estrés. Como entenderlo, como controlarlo y como sacarle provecho*. Barcelona: Bresca
- Ameghino, G. (2019). Sobrecarga laboral. *El peruano*. Recuperado de <https://www.elperuano.pe/noticia-sobrecarga-laboral-85637.aspx>
- Ato, M. López, J. & Benavente, A. (2013) *Sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología*.
- Álvarez, R. (2007). *Estadísticas aplicadas a las ciencias de la salud*. Villa libertad: Díaz de Santos.
- Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M., Taris, T. (2008). Compromiso laboral un emergente concepto en psicología de la salud ocupacional. *Trabajo y estrés*, 3(22), 187-200
- Becerra, S. (2013). *Rol de estrés percibido y su afrontamiento en las conductas de salud de estudiantes universitarios de Lima*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Bethelmy, L. y Guarino, L. (2011). *Estrés laboral, sensibilidad emocional y salud en médicos*. Bogotá: Academia española
- Brennan, J., Palermo, P., Taflapiestra, A. (2012). Engagement, relación con nivel de estudios y trayectoria laboral. *Revista de Psicología GEPU*, 3(2), 36-42.
- Cabero, T. (2004). *Adaptación del estadístico de Geary para pruebas de normalidad con muestra censurada*. España: Universidad de Salamanca.
- Carrasco, A., De la Corte, C., León, J. (2010) Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. *Revista Digital de Prevención*
- Claure, M. y Bohrt, M., (2004) *Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad*. Recuperado de: <http://www.ucb.edu.bo/publicaciones/ajayu/v2n1/v2n1a8.html>

- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral science* (2nd Ed.). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates
- Da Cruz, S., Souza, S., Nascimento, K. y Souza, J. (2017). Clima organizacional y estrés laboral en funcionarios técnico-administrativos universitarios. *Alternativas en psicología*, 38, 61-79
- De Chávez, D., Pando, M., Aranda, C., & Almeida, C. (2014). Burnout y Work Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas. *Ciencia & trabajo*, 16(50), 116-120
- Evans, M. y Rosenthal, J. (2005). *Probabilidad y estadística. La ciencia de la incertidumbre*. Barcelona: Reverté
- Fernández, G. (2018). *Engagement y desempeño docente en el instituto de educación superior tecnológico privado red avansys*. (Tesis de Magister). Recuperado de: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3709/3/fernandez_mgi.pdf
- Fernández-Seara, J. y Mielgo, N. (2006). *Escala de Apreciación del Estrés*. Madrid, España: TEA
- Fidalgo, M. (2011). *El estrés laboral: ¡supéralo!* Azanuy: De Veechi
- Franklin, E. y Krieger, M. (2012). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Gabari, I. (2017). *Evaluación del burnout y factores de resiliencia-engagement en docentes*. (Tesis de Doctorado). Recuperado de <https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/29172/12%20T.%20TESIS%20DOCTORAL%20Inmaculada%20Vicente.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Gestión. (2016, 1 de julio). ¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan? Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397?href=tepuedeinteresar>

- Hernández, X. (2018). *Análisis del burnout y engagement en docentes: un estudio de diario*. (Tesis de Doctorado). Recuperado de <https://eprints.ucm.es/46770/1/T39672.pdf>
- Ivazeta, N. (2019). El estrés laboral ya es considerado una enfermedad. *Peru21*. Recuperado de <https://peru21.pe/vida/oms-estres-laboral-considerado-enfermedad-482349-noticia/>
- Jamanca, V. (2017). *Engagement y estrés laboral en docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas de Los Olivos – 2017*. (Tesis de licenciatura) recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11306/Jamanca_HVJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*.
- Kline, R. (2005). *Methodology in the social sciences. Principles and practice of structural equation modeling (2nd Ed.)*. New York, NY, US: Guilford Press
- Ledesma, R., Macbeth, G. y Kohan, N. (2008). Tamaño del efecto: revisión teórica y aplicaciones con el sistema estadístico. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 40(3), 425–439. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/805/80511493002.pdf>
- Marulanda, I. (2007). Estrés laboral enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida. Recuperado de <https://edoc.pub/estrslaboral-pdf-free.html>
- Mateo, P. (2013). Control del estrés laboral. Recuperado de: <http://www.educacion.gob.es/404.html>
- Montero y León (2002) *Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en psicología*. Universidad Autónoma de Madrid- España.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. Recuperado de

https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1197:2009-hazte-prueba-initiative-toolkit&Itemid=1574&lang=es

- Pedroza, H. y Dicovskyi, L. (2006). *Sistema de análisis estadístico con SPSS*. Nicaragua: IICA
- Peiro, J. (2009). *Estrés laboral y riesgos psicosociales. Investigaciones recientes para su análisis y prevención*. Universitat de Valencia.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial. Recuperado de http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S. (2000). Desde el “Burnout” al “Engagement”: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, 117-134.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2004). *El Engagement de los Empleados: Un Reto Emergente para la Dirección de los Recursos Humanos*. Recuperado de http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf
- Schaufeli, W. B. & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=cL88XbNVv8QC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Schaufeli,+W.+B.%26+Enzmann,+D.+\(1998\).+The+burnout+companion+to+study+and+practice:+A+critical+analysis&ots=kfOinWlVvJ&sig=ODr5I5H3AxG-LuvV-o0RgzoGut4#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=cL88XbNVv8QC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Schaufeli,+W.+B.%26+Enzmann,+D.+(1998).+The+burnout+companion+to+study+and+practice:+A+critical+analysis&ots=kfOinWlVvJ&sig=ODr5I5H3AxG-LuvV-o0RgzoGut4#v=onepage&q&f=false)
- Schaufeli, W.B. (2013). *¿Qué es engagement? Engagement en los empleados teoría y práctica*. Londres: Routledge.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzales-Romá, V. y Bakker, A. (2000). La medición del agotamiento y el compromiso. Un enfoque analítico confirmativo. *Revista de estudios de la felicidad*, 3, 71-92.

- Sotelo, M. (2016). *Engagement y estrés laboral en docentes de la escuela de psicología de la universidad privada Antenor Orrego, Trujillo*. (Tesis de Magister) recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2368/1/re_maest_adm_martha.sotelo_engagement.y.estres.laboral.en.docentes_datos.pdf
- Tomas-Sabato, J. (2010). *Fundamentos de bioestadística y análisis de datos para enfermería*. Univ. Autónoma de Barcelona.
- Van Mol, M. M. C., Nijkamp, M. D., Bakker, J., Schaufeli, W. B., & Kompanje, E. J. O. (2018). Counterbalancing work-related stress? Work engagement among intensive care professionals. *Australian Critical Care*, 31. Recuperado de <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/494.pdf>
- Verdugo, M. (2005). *Análisis econométrico. Una aproximación practica con Shazam*. Vigo: Delta.

Anexos

Anexo 1

Interpretación del Coeficiente de Correlación de Pearson / Spearman:

R	Interpretación
De ± 0.01 a ± 0.19	Correlación Muy Baja
De ± 0.20 a ± 0.39	Correlación Baja
De ± 0.40 a ± 0.69	Correlación Moderada
De ± 0.70 a ± 0.89	Correlación Alta
De ± 0.90 a ± 0.99	Correlación Muy Alta
+1	Correlación Perfecta Positiva
-1	Correlación Perfecta Negativa
0	Correlación Nula

Anexo 2

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

Edad: _____ años

Grupo ocupacional: _____

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 0 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

-
1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía.
 2. _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito.
 3. _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando.
 4. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.
 5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo.
 6. _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.
 7. _____ Mi trabajo me inspira.
 8. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.
 9. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.
 10. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago.
 11. _____ Estoy inmerso en mi trabajo.
 12. _____ Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.
 13. _____ Mi trabajo es retador.

14. _____ Me “dejo llevar” por mi trabajo.
15. _____ Soy muy persistente en mi trabajo.
16. _____ Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo.
17. _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.

Anexo 3

CUESTIONARIO - EAE

A continuación, va a encontrar una serie de enunciados con acontecimientos importantes, situaciones de ansiedad, momentos tensos, de nerviosismo, inquietud de frustración, etc.

Debe decirnos cuáles han estado o están presentes en su vida. Para ellos, marcar con un aspa el SÍ, siempre que uno de estos acontecimientos se haya producido en su vida; de lo contrario, marcará el NO.

Solo si ha rodeado el SÍ, señale en qué medida le ha afectado, para ellos marcará primero con una X el número que usted considere que representa mejor la intensidad con que le ha afectado sabiendo que 0 significa nada, 1 un poco. 2 mucho y 3 muchísimo.

En segundo lugar, debe indicar, además, si todavía le está afectando o si ya le ha dejado de afectar: en el primer caso, marcará la letra A; si le ha dejado de afectar o apenas de afecta marcará la letra P

Ejemplo: “castigo innmerecido” SI NO 0 1 2 3 A P

ESPERE, NO DE LA VUELTA A LA HOJA HASTA QUE SE LE INDIQUE

ÍTEMS	SI	NO	INTENSIDAD				TIEMPO	
			0	1	2	3	A	P
1. Primer empleo.	SI	NO						
2. Situación de paro, desempleo o jubilación.	SI	NO						
3. Época de exámenes o concursos.	SI	NO						
4. Cambio de ciudad o residencia.	SI	NO						
5. Búsqueda y/o adquisición de vivienda.	SI	NO						
6. Deudas, préstamos, hipotecas.	SI	NO						
7. Problemas económicos propios o de familiares.	SI	NO						
8. Estilo de vida y/o forma de ser.	SI	NO						
9. Subida constante del costo de la vida.	SI	NO						
10. Emancipación, independencia de la familia.	SI	NO						
11. Falta de apoyo o traición de los amigos.	SI	NO						
12. Infidelidad propia o de otra persona hacia mí.	SI	NO						
13. Hablar en público.	SI	NO						
14. Inseguridad ciudadana.	SI	NO						
15. Situación socio- política del país.	SI	NO						
16. Preocupación por la puntualidad.	SI	NO						
17. Vivir solo.	SI	NO						
18. Problemas de convivencia con los demás.	SI	NO						
19. Presencia de una persona no deseada en el hogar (tía, abuela, otro).	SI	NO						
20. Vida o relación de pareja o matrimonio.	SI	NO						
21. Ruptura de noviazgo o separación de pareja.	SI	NO						
22. Ruptura de relaciones familiares (padre, hermanos).	SI	NO						
23. Abandono del hogar de un ser querido	SI	NO						
24. Separación, divorcio de mis padres.	SI	NO						
25. Nacimiento de otro hijo o hermano.	SI	NO						
26. Estudios y/o futuro de mis hijos o familiar cercano.	SI	NO						
27. Problemática de drogas o de alcohol (propia o familiar).	SI	NO						

28.Muerte de algún familiar muy cercano (cónyuge, padres, hermanos).	SI	NO						
29.Muerte de algún amigo/amiga o persona querida.	SI	NO						
30.Embarazo no deseado o deseado con problemas.	SI	NO						
31.Aborto provocado o accidental.	SI	NO						
32.Tener una enfermedad grave.	SI	NO						
33.Envejecer.	SI	NO						
34.Enfermedad de un ser querido.	SI	NO						
35.Pérdida de algún órgano o función física o psíquica.	SI	NO						
36.Problemas sexuales.	SI	NO						
37.Someterse a tratamiento, revisión o rehabilitación.	SI	NO						
38.Intervención u operación quirúrgica.	SI	NO						
39.Ocupar un nuevo cargo o puesto de trabajo.	SI	NO						
40.Cambio de horario de trabajo.	SI	NO						
41. Exceso de trabajo.	SI	NO						
42.Excesiva responsabilidad laboral	SI	NO						
43.Hacer viajes (frecuentes, largos).	SI	NO						
44.Tiempo libre y falta de ocupación.	SI	NO						
45.Problemática de relaciones en mi trabajo (con jefes, compañeros).	SI	NO						
46.Situación discriminatoria en mi trabajo.	SI	NO						
47.Éxito o fracaso profesional.	SI	NO						
48.Desorden en casa, despacho.	SI	NO						
49.Reformas en casa.	SI	NO						
50.Dificultades en el lugar donde vivo.	SI	NO						
51.Preparación de vacaciones.	SI	NO						
52.Etapa de vacaciones e incorporación al trabajo.	SI	NO						
53.Actividades sociales obligatorias.	SI	NO						

Anexo 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado colaborador:

La presente investigación es conducida por dos egresadas de la Escuela de Psicología, perteneciente a la Facultad de Humanidades de la Universidad César Vallejo de Trujillo.

Este estudio se realizará en la ciudad de Trujillo con la finalidad de ejecutar una investigación con respecto al Engagement y estrés laboral en colaboradores de una empresa de Trujillo.

Tendrá que responder a dos cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 20 minutos.

La información que usted provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial, ya que los resultados serán parte de una tesis y a la vez servirán para ayudar a nuevas investigaciones a realizar. Así mismo, no será usada para otro propósito fuera de lo mencionado en este estudio. Finalmente, se le informa que puede hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento durante su participación.

Participante